

Journal Homepage: www.ijo-bs.com
International Journal of Business Society
Contents lists available at: https://www.ijo-bs.com/issue.html



تأثير الأنماط القيادية على الاستدامة الاقتصادية في قطاع الصناعات الكيميائية بسلطنة عمان

خالد سعيد عوض فاضل[1]، علي ناصر الطحيطاح[2]

[1]Faculty of Leadership and Management, USIM, Malaysia, KhalidSaeed_99@hotmail.com
[2]Faculty of Leadership and Management, USIM, Malaysia, alinasser@usim.edu.my

Information of Article

Article history:
Received: 6 Mar 2022
Revised: 8 Mar 2022
Accepted: 27 Mar 2022
Available online: 28 Mar 2022

Keywords:
القيادة التحويلية
القيادة التبادلية
التنمية الاقتصادية
قطاع الصناعات الكيميائية
سلطنة عمان

ملخص الدراسة

هذه الدراسة تهدف الى تقصي اثر الانماط القيادية ممثلة بالقيادة التحويلية والتبادلية على الاستدامة الاقتصادية في الشركات الكيميائية في سلطنة عمان. تتمثل عينة الدراسة في 285 موظف في الشركات الكيميائية في سلطنة عمان. تم استخدام برنامج SPSS لعمل التحاليل الازمه للبيانات المجمعه. واظهرت الدراسة اثرا هاما ذا دلالة احصائية للأنماط القيادية التحويلية والتبادلية على الاستدامة الاقتصادية. تعزز نتائج هذه الدراسة قدرة القيادة التحويلية والتبادلية على تمكين الشركات من استدامة ربحيتها من خلال التاثير المثالي للقادة، كذلك تعزيز الدافعية الالهامية، مما يعزز الاستدامة الاقتصادية لهذه الشركات.

1. المقدمة

الاستدامة الاقتصادية هي قدرة المنظمة على إدارة مواردها وتحقيق الربحية بمسؤولية وعلى المدى الطويل. تمتلك الشركات موارد مالية (رأس المال) وغير مالية (معدات ومواد وإمدادات) ، والتي يمكنها تصميم طرق مختلفة للإدارة الفعالة لهذه الموارد. من أجل الإدارة الفعالة لرأس المال ، هناك محللون للمخاطر وتقييم الأعمال وإدارة الضرائب الذين سيقدمون المشورة بشأن أفضل طريقة للامتثال للإطار التنظيمي القانوني الحالي ، دون دفع مبالغ زائدة. من ناحية أخرى ، من أجل الإدارة الفعالة للموارد غير المالية ، مثل المواد والمعدات ، يلزم التحكم الفعال في العملية ، حيث يبدأ المهندسون الصناعيون واللوجستيون العمل ، ورفع الأدوات لقياس الوقت والموارد والمخزون (في حالة المصانع المنتجة). تتيح لنا الإدارة الفعالة لهذه الموارد تحقيق المزيد بموارد أقل. أي أنجز المزيد في وقت أقل ، وأنجز المزيد بموارد أقل ، وأنجز المزيد مع خسارة أقل ، وأنجز المزيد بمخاطر مالية أقل. يسعى الباحث من خلال البحث الدراسة الحالية الى التوصل و معرفة مدى تأثير الانماط القيادية على الاستدامة الاقتصادية في قطاع الصناعات الكيميائية بسلطنة عمان.

2. مراجعة الأدب

التنمية المستدامة هي عملية تحدث في عدة مستويات (عالمية ، إقليمية ، محلية). ومع ذلك ، فإن ما يعتبر مستدامًا على المستوى الوطني ليس بالضرورة على المستوى العالمي. يرجع هذا التناقض إلى آليات النقل الجغرافي التي مرت من خلالها بالآثار السلبية لبلد أو منطقة ما على بلدان أو مناطق أخرى (Yukl ، 2002). فيما يلي استعراض لأهم أهداف التنمية المستدامة من خلال بعض العناصر التي ستؤثر بشكل مباشر على الظروف المعيشية للأشخاص. تهدف الاستدامة الاقتصادية إلى ضمان الإمداد الكافي بالمياه ورفع كفاءة استخدام المياه في التنمية الزراعية والصناعية والمناطق الحضرية والريفية. الهدف من الاستدامة الاجتماعية لضمان الحصول على المياه الكافية في المنطقة للاستخدام المنزلي والزراعة على نطاق صغير بالنسبة للفقراء. الهدف من الاستدامة البيئية لضمان الحماية الكافية لمستجمعات المياه والمياه الجوفية وموارد المياه العذبة ونظامها البيئي (William، 1977). تهدف الاستدامة الاقتصادية إلى رفع الإنتاجية والإنتاج الزراعيين لتحقيق الأمن الغذائي على المستوى الإقليمي والتصدير. الهدف من الاستدامة الاجتماعية لتحسين إنتاجية وأرباح الزراعة الصغيرة والأمن الغذائي داخل المنزل. الهدف من الاستدامة البيئية لضمان الاستخدام المستدام وحفظ الأراضي والغابات والمياه والحياة البرية والأسماك وموارد المياه.

تهدف الاستدامة الاقتصادية إلى زيادة الإنتاجية من خلال الرعاية الصحية الوقائية وتحسين الصحة والسلامة في مكان العمل. الهدف من معايير الاستدامة الاجتماعية لفرض الهواء والماء والضوضاء لحماية صحة الإنسان وضمان الرعاية الصحية الأولية للغالبية الفقيرة. الهدف من الاستدامة البيئية لضمان الحماية الكافية للموارد البيولوجية والنظم الإيكولوجية وأنظمة دعم الحياة (Dale ، 1965). من الملاحظ خلال التعريفات السابقة للتنمية المستدامة التي تتضمن أبعاد متعددة تتداخل مع بعضها البعض أن تركز على معالجة التقدم الكبير في تحقيق الأهداف الإنمائية ، ويمكن الإشارة هنا إلى الأبعاد الأربعة الحاسمة والتفاعلية وجميعها أبعاد اقتصادية وإنسانية ، البيئية والتكنولوجية: بالنسبة للأبعاد الاقتصادية للتنمية المستدامة ، نلاحظ أن سكان البلدان الصناعية يستفيدون مقارنة بمستوى نصيب الفرد من الموارد الطبيعية في العالم ، وهي الأوقات التي يستخدمها الناس في البلدان النامية. على سبيل المثال ، فإن استهلاك الطاقة من النفط والغاز والفحم في الولايات المتحدة أعلى منه في الهند بنسبة 33 مرة ، وهو في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في "OCDE" أعلى عشر مرات في المتوسط من في البلدان النامية (Cenzo ، 1996).

دراسة بلمختار & هشام (2016) بعنوان دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين * دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق بئر العاتر تبسة. لقد توصلت الدراسة لموضوع: " دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة" إلى أن الدولة شرعت في تطبيق سياسة التنمية الشاملة واحتلت الصناعة فيها مكان الصدارة مستعينة في ذلك على التركة الضعيفة، واستيراد التكنولوجيا حينها لم يكن المجتمع الجزائري في مستوى اجتماعي وتقني يمكنه من مواجهة سيرورة التصنيع. فالمتتبع لمسير ة المؤسسة الجزائرية منذ الاستقلال وانطلاق التنمية يلاحظ أنها شهدت العديد من التحولات الجذرية والتي تغلغلت إلى وحداتها البنائية ومستوياتها على اختلاف اختصاصاتها وفعاليتها في الإسهام في تحقيق الأهداف، ووفقا لذلك حاولت الدراسة من خلال دراستها معالجة اشكاليات من خلال محاولة التوفيق – النظري – الميداني، ومحاولة الكشف عن الجزئيات والحيثيات في التحولات والتغيرات داخل النسق العام للتنظيم الصناعي الجزائري، والذي شهد استقرارا سواء في الأنساق الفرعية للبناء أو في الأنساق الداخلية، وما تحمله من قيم وعلاقات متساوية وغير متساوية بين مختلف الوحدات النسقية للبناء الكلي للتنظيم. دراسة الطبلاوي (2018) بعنوان القيادة المستدامة و فعالية الأداء التنظيمي لتحقيق التنمية المستدامة. توصلت الدراسة الى انه يحتاج المجتمع لكي يحقق خطوات واسعة نحو التنمية المستدامة الى منظمات مستدامة ذات أداء تنظيمي مستدام فعال، وهذا بدوره يتطلب نمط من القيادة يختلف تماماً عن ألنماط القيادية المتعارف عليها.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.87

2600-8254/© 2022 The Authors. Published by International Journal of Business Society.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

نمط قيادي متوجه بالاستدامة ولديه المقدرة على تحقيق التوازن بين الأهداف الثالث للتنمية المستدامة)الأهداف الاجتماعية، والأهداف البيئية، والأهداف الاقتصادية(، وي طلق على هذا النمط القيادة المستدامة والتي من أهم أبعادها: التنوع لتعزيز الابداع – تنمية العاملين – التوجه بالتقدم – التوازن بين العمل والحياة – عقليات فعالة مع جميع أصحاب المصالح و الأطراف المعنية. يجب أن يمتلك القائد المستدام مجموع من الكفاءات الخاصة التي تمكنه من تحقيق أداء تنظيمي فعال نحو التنمية المستدامة، وتتحدد أهم هذه الكفاءات فيما يلي: عقلية متوجه بالاستدامة - التفكير المنهجي المنظم - بناء العالقات. حيث يستطيع القائد المستدام قيادة منظمته لتكون منظمة مستدامة. إن أهم ما يميز المنظمة المستدامة: ثقافة تنظيمية قوية موجه نحو الإستدامة – والى العاملين للمنظمة - العمل بروح الفريق - صورة ذهنية إيجابية - منظمة صديقة للبيئة - نتائج ومخرجات مستدامة.

دراسة قصير (2017) بعنوان تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظـام الإدارة البيئيـة بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة صناعة الأنابيب البلاستيكية بعين وسارة الجلفة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على تبني نظام الإدارة البيئية في الشركة المبحوثة، و ذلك من خلال تأثير كل من الأبعاد الخمسة للثقافة التنظيمية و هي القيم التنظيمية، تمكين العاملين الاتجاهات التنظيمية، العمل الجماعي، التعلم التنظيمي و قد أجريت هذه الدراسة على الأفراد العاملين في شركة صناعة الأنابيب البلاستيكية بعين وسارة بولاية الجلفة. رغم التصور الإيجابي للجانب المادي للثقافة التنظيمية السائدة بشركة صناعة الأنابيب، إلا أن هناك أداء جيد نسبي في الثقافة التنظيمية المكتسبة للأفراد العاملين، مما يفسر مساهمة أبعاد الثقافة في تبني وتمرير نظام الإدارة البيئية و هذا ما ترجمته النتائج في العلاقة القوية بين كل من هذه المتغيرات. وقد تحددت مشكلة البحث في المدى الذي تؤثر به الثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية، وفي سبيل تحقيق هدف البحث والإجابة على التساؤلات الفرعية، طبق هذا البحث على ا تمع المكون من 100 فرد، وتم الاعتماد على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وعولجت البيانات باستعمال برنامج التحليل الإحصائي spss على الحاسوب. وأظهرت النتائج وجود تأثيرات معنوية للثقافة التنظيمية في تبني نظام الإدارة البيئية مما عزز وأكد الفرضيات. دراسة السيايدة واخرون (2015) بعنوان القيادة التحويلية وأثرها في فاعلية سلوك العاملين في المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى اعتماد أسلوب القيادة التحويلية في المستشفيات العامة والخاصة في الأردن ، وفعالية سلوك موظفيها. كما تهدف الدراسة إلى دراسة تأثير متغيرات القيادة التحويلية (النزف المثالي ، والدافع الملهم ، والتحفيز الفكري ، والاعتبار الفردي) على فعالية سلوك الموظفين في المستشفيات الأردنية العامة والخاصة. غطى سكان الدراسة جميع المستشفيات العامة والخاصة الأردنية ، حيث تم توزيع عينة من (249) مسحا على جميع مستويات الإدارة العليا والمتوسطة (مدير عام ، مدير إدارة أو ما يعادلها ، رئيس القسم أو ما يعادله) ، وكان عدد الاستطلاعات التي تم إرجاعها (188) والتي نظرت للتحليل الإحصائي ، تغطي (75 ٪) معدل الاستجابة. أظهرت النتائج أن تبني أسلوب القيادة التحويلية في المستشفيات العامة والخاصة في الأردن مرتفع ، كما أن فعالية سلوك موظفيها مرتفعة أيضًا. بالإضافة إلى ذلك ، وجدت الدراسة أن جميع متغيرات القيادة التحويلية أثرت على فعالية سلوك الموظفين ، وكان متغير التحفيز الفكري هو المتغير الأكثر تأثيرًا. ووجدت الدراسة أيضًا أن درجة تبني القيادة التحويلية كانت أعلى في المستشفيات الخاصة مقارنةً بالمستشفيات العامة. أيضا ، لم يكن هناك دلالة إحصائية في تبني نمط القيادة التحويلية في المستشفيات الأردنية العامة والخاصة بسبب المتغيرات الديموغرافية (الجنس والعمر والمؤهل والمستوى الإداري) ؛ في حين وجدت الدراسة أهمية إحصائية في تبني نمط القيادة التحويلية في المستشفيات الأردنية العامة والخاصة بسبب متغير التجربة.

دراسة Kabene, Baadel, and Attou (2019) بعنوان تأثير أسلوب القيادة على الابتكار المستدام. في بيئة سريعة التغير ، يعد الابتكار أمرًا ضروريًا في الحفاظ على بقاء المؤسسات العامة والخاصة على المدى الطويل. استخدمت الورقة التالية البحث الكمي بهدف فهم تأثير متغيرات مؤشر الابتكار العالمي على الابتكار في 64 دولة. تم استخدام تحليل الانحدار الفردي لإيجاد الارتباط بين مؤشر الابتكار العالمي (II) والمؤشرات الأخرى مثل مؤشر الفعالية الحكومية (GEI) ، مؤشر عدم المساواة بين الجنسين، مؤشر التنوع الثقافي (CDI) من بين أمور أخرى لفهم كيفية المتغيرات المذكورة أعلاه تتأثر وتؤثر على الابتكار في البلدان التي شملتها الدراسة. تقدم دراستنا شرحًا موجزًا للعلاقة المعقدة بين القيادة التحويلية وتأثيراتها على الثقافة التنظيمية المبتكرة والحديثة ، حيث تتدفق الهرم الهرمي للقطاعين العام والخاص. سوف يفيد هذا البحث مجتمع الأعمال والحكومات وأصحاب المصلحة المختلفين في فهم المتغيرات وأنواع القيادة الأكثر فاعلية وارتباطًا بالابتكار. دراسة Alex, UKVian, and Heather (2015) بعنوان أسلوب القيادة للمهنيين الاستدامة في صناعة البناء في المملكة المتحدة. القيادة هي عامل نجاح كبير في تعزيز ممارسات الاستدامة في صناعة البناء والتشييد. الاستدامة هي جزء لا يتجزأ من صناعة البناء والتأثير على جميع جوانب عمليات البناء التجارية. الغرض من هذه الورقة هو التحقق مما إذا كان هناك أي نمط قيادة معين مرتبط بالقادة داخل المنظمات داخل منظمات البناء في المملكة المتحدة المكلفة بالترويج لممارسات الاستدامة. تبحث الورقة بالتالي في أسلوب القيادة الفعال لأخصائيي الاستدامة المسؤولين عن تطوير استراتيجيات البناء المستدامة. تم جمع البيانات النوعية من خلال مقابلات شبه منظمة مع 15 من القادة ، تلتها دراسة استقصائية على مستوى الصناعة تضم 200 من القادة داخل المنظمات في منظمات المقاولين والاستشاريين في صناعة البناء في المملكة المتحدة. أظهرت النتائج أنه على الرغم من عدم وجود أفضل أسلوب قيادة لجميع المواقف ، إلا أن معظم القادة المكلفين بدور تعزيز البناء المستدام هم إستراتيجيون في أسلوبهم أو سلوكهم. على الرغم من أن القيادة والاستدامة قد تمت تغطيتهما على نطاق واسع كقضايا منفصلة ، إلا أنه لم يتم إجراء سوى القليل من البحث الدقيق حول الصلة بين القيادة والاستدامة في أبحاث إدارة البناء. يمكن أن توجه النتائج القادة التنظيميين الذين يتحملون مسؤولية تعزيز ممارسات الاستدامة.

3. منهجية الدراسة

بعد عدة قراءات ، وجد الباحث أن النهج الأكثر ملائمة لهذه الدراسة هو النهج الكمي. تم استخدام المنهج الكمي لأن هذا النهج سريع وسهل من حيث جمع البيانات ، كما أنه يوفر بيانات أولية بالإضافة إلى بيانات دقيقة. يناسب هذا النهج هذا النوع من الأبحاث أكثر من غيره لأن البحث يعتمد على مصادر البيانات الأولية. أداة البحث هي الأداة المستخدمة لجمع البيانات ، وبالتالي فإن أداة البحث في هذه الدراسة هي الاستبيان. بنود الاستبيان هي عدد معين من البيانات أو الأسئلة المستخدمة تحت كل من متغيرات البحث. تستخدم هذه العبارات والأسئلة كمقاييس للمعايير تعبر عن ملاحظات المشاركين بشأن عناصر الاستبيان. يتم تطبيق كل هذه العملية لتحقيق أهداف البحث. يُعتبر مجتمع الدراسة أنهم جميع الأشخاص الخاضعين لنطاق البحث ولهم صفات أساسية يمكن رؤيتها ويمكن دراستها. مجتمع الدراسة هم التجمع الذي يحتاج المختص إلى تلخيصه أو اكتشافه. ركزت هذه الدراسة على العمال والموظفين والمدراء في شركات الصناعات الكيميائية في عمان. وفقا للمعلومات الحاصل عليها من اجهزة القطاع الخاص في سلطنة عمان يوجد ثلاث شركات رئيسية فقط التي تعمل في نشاط الصناعات الكيميائية. يتمثل مجتمع الدراسة في 1100 موظف في الشركات الكيميائية في سلطنة عمان. سيتم التعرف على تقسيم المجتمع و تحديد العينة في الفقرة التالية. وفي هذا السياق تم تحديد العينة المشاركة في الدراسة بناء على جدول (Krejcie and Morgan. 1970), و من خلال الجدول تبين ان عدد العينة المناسب للدراسة الحالية هو 285 موظفين من ثلاث شركات في القطاع الصناعي الكيميائي في سلطنة عمان وهي (شركة الخليج الدولية للكيماويات و شركة المنظفات الوطنية و شركة الكلور العماني). تم استخدام اختيار العينة العشوائية. تم استخدام برنامج SPSS لعمل التحاليل اللازمة للبيانات المجمعه. من اهم التحاليل التي ركزت عليها الدراسة الحالية هي البيانات السكانية، و مصفوفة الارتباط، و الالتواء والتفلطح (Skewness و Kurtosis)، و نتائج كومو (KMO)، و المتوسطات الحسابيه والانحرافات المعياريه لمتغيرات ومحاور الدراسة، و إختبار تحليل الانحدار (فرضيات الدراسة).

4. النتائج

يستعرض هذا الجزء من الدراسة الاختبارات التي تمت على البيانات المجمعه من العينات. يحتوي هذا الجزء على اختبار العينات السكانية و موثوقية البيانات و احصاءات العلاقات بين متغيرات الدراسة.

1.4 البيانات السكانية

1.1.4 الجنس:

كان الجنس هو الاختبار الأول في تحليل البيانات السكانية. بالنسبة لهذا الاختبار ، كان هناك فئتان تشاركان في هذا البحث ، وهما الذكور والإناث.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.87

2600-8254/© 2022 The Authors. Published by International Journal of Business Society.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- سجلت فئة الذكور 67.8٪ من إجمالي عدد المشاركين حيث بلغت = 193.
- سجلت فئة الإناث 32.2٪ من إجمالي عدد المشاركين ، حيث بلغت = 92.

أظهرت النتائج وجود أغلبية من الذكور على الاناث في هذه الدراسة. الجدول (١) التالي يوضح النتائج التي تم العثور عليها من هذه الفئة.

الجدول 1: البيانات السكانية (الجنس)

الجنس	العدد	النسبه المئويه
ذكر	193	%67.8
انثى	92	%32.2
إجمالي	285	%100

2.1.4 العمر:
كان العمر هو الاختبار الثاني في تحليل البيانات السكانية. بالنسبة لهذا الاختبار، كانت هناك عدة فئات عمرية شاركت في هذه الدراسة ، وهي من 20 إلى 30 عامًا ، ومن 31 إلى 40 عامًا ، ومن 41 إلى 50 عامًا ، و اكبر من 50 عامًا.

- الفئة من 20 إلى 30 سنة سجلت الفئة19.4٪ من إجمالي عدد المستجيبين ، حيث = 55.
- الفئة من 31 إلى 40 سنة سجلت الفئة 40.6٪ من إجمالي عدد المستجيبين ، حيث = 115.
- الفئة من41 إلى 50 سنة سجلت الفئة 23.5٪ من إجمالي عدد المستجيبين ، حيث = 66.
- الفئة اكبر من 50 عامً سجلت الفئة 16.5٪ من إجمالي عدد المستجيبين ، حيث = 49.

من النتائج ، يتضح أن غالبية المشاركين في البحث كانوا من جيل الشباب الذين تركزت أعمارهم بين 31 و 40 عامًا. الجدول التالي (٢) يوضح النتائج التي تم العثور عليها من هذه الفئات العمرية.

الجدول 2: البيانات السكانية (العمر)

العمر	العدد	النسبة المئوية
كم 20-30 سنة	55	%19.4
من 31 الى 40 سنة	115	%40.6
من 41 غلى 50 سنة	66	%23.5
اكثر من 50 سنة	49	%16.5
الاجمالي	285	%100

3.1.4 المؤهل العلمي:
كان المؤهل العلمي هو الاختبار الثالث في تحليل البيانات السكانية. بالنسبة لهذا الاختبار ، كانت هناك عدة مؤهلات و هي دبلوم متوسط, بكالوريوس, دبلوم عالي, ماجستير, و دكتوراة.

- كان عدد المشاركين الحاصلين على دبلوم متوسط = 21 و بنسبة 7.5% من اجمالي عدد المشاركين.
- كان عدد المشاركين الحاصلين على بكالريوس = 35 و بنسبة 12.5% من اجمالي عدد المشاركين.
- كان عدد المشاركين الحاصلين على دبلوم عالي = 42 و بنسبة15% من اجمالي عدد المشاركين.
- كان عدد المشاركين الحاصلين على ماجستير = 101 و بنسبة35.6% من اجمالي عدد المشاركين.
- كان عدد المشاركين الحاصلين على دكتوراة = 86 و بنسبة 29.4% من اجمالي عدد المشاركين.

من النتائج السابقة ، يتضح أن غالبية المشاركين في الدارسة حاصلين على مؤهلات عالية تتقسم بين الماجستير و الدكتوراة. الجدول التالي (٣) يوضح النتائج التي تم العثور عليها من هذه المؤهلات العلمية.

الجدول 3: البيانات السكانية (المؤهل العلمي)

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
دبلوم متوسط	21	%7.5
بكلوريوس	35	%12.5
دبلوم عالي	42	%15
ماجستير	101	%35.6
دكتوراه	86	%29.4
المجموع	285	%100

4.1.4 مكان العمل (الشركة):
مكان العمل هو الاختبار الرابع في تحليل البيانات السكانية. بالنسبة لهذا التصنيف ، كان هناك ثلاث شركات للمشاركين في هذه الدراسة ، وهي شركة الخليج الدولية للكيماويات و شركة المنظفات الوطنية و شركة الكلور العماني.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.87

2600-8254/© 2022 The Authors. Published by International Journal of Business Society.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

• كان عدد المشاركين من شركة الخليج الدولية للكيماويات = 136 و بنسبة 47.8% من اجمالي عدد المشاركين.
• كان عدد المشاركين من شركة المنظفات الوطنية = 81 و بنسبة 28.7% من اجمالي عدد المشاركين.
• كان عدد المشاركين من شركة الكلور العماني = 68 و بنسبة 23.5% من اجمالي عدد المشاركين.

أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين في هذه الدراسة كانوا يعملون في شركة الخليج الدولية للكيماويات. الجدول التالي (٤) يوضح النتائج التي تم العثور عليها من هذه الشركات.

الجدول 4: البيانات السكانية (مكان العمل [الشركة])

الشركة	العدد	النسبة المئوية
شركة الخليج الدولية	136	%47.8
شركة المنضفات الوطنية	81	%28.7
شركة الكلور العماني	68	%23.5
الاجمالي	285	%100

2.4 اختبار التوزيع الطبيعي

اختبار التوزيع الطبيعي هو أحد الاختبارات الرئيسية للتحليل الأولي الذي يستخدم لغرض التأكد من وجود توزيع طبيعي للبيانات. استخدم اختبار التوزيع الطبيعي عاملين، هما (الالتواء *Skewness*) و (*Kurtosis* التفرطح). وفقًا لـهاير، سارستيدت، رينغل، ومينا، 2012)، يجب أن تكون قيم *Skewness* في النطاق - 2 و2، بينما يجب أن تكون قيم *Kurtosis* في النطاق - 3 و3 ليتم قبولها. ووفقًا للجدول 4.7 التالي، حصلت المتغيرات (القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية، الاستدامة الاقتصادية) على نتائج مقبولة، حيث تراوحت قيم الالتواء بين –1.170 و0.489، بينما تراوحت قيم التفرطح بين -0.623 و1.932.

الجدول 5: اختبار التوزيع الطبيعي

العوامل الرئيسية	عدد المشاركين	الالتواء	التفرطح
القيادة التحويلية	285	-1.170	1.932
القيادة التبادلية	285	-0.790	0.318
الاستدامة الاقتصادية	285	0.489	-0.623

4.3 المتوسطات الحسابيه والانحرافات المعياريه لمتغيرات ومحاور الدراسة

يوضح الجدول رقم 6 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريه لمتغيرات الدراسه: المتغير التابع الاستدامة الاقتصادية، المتغير المستقل الأنماط القيادية (القيادة التحويلية و القيادة التبادلية).
فقد حصل المتغير المستقل الأنماط القيادية بأبعاده الاثنين (القيادة التحويلية و القيادة التبادلية)، على متوسطات حسابيه متقاربه وجيده على التوالي 3.220 و 3.614 من إجمالي 5 ونسبة موافقة 64.4% و 72.28% على التوالي وكانت جميع القيم أكثر من الوسط الافتراضي 2.8، وأظهرت نتائج الدراسة انا المتغير التابع الاستدامة الاقتصادية حصل على متوسط حسابي جيد بقيمة 3.109 ونسبة موافقة 62.18% وهي نسبة جيدة دلالة على أهمية الاستدامة الاقتصادية للعاملين في قطاع الصناعات الكيميائية العمانية، وأظهرت نتائج الدراسة ان الانحرافات المعيارية لجميع متغيرات الدراسة محصورة بين 0.705 و 0.863 وهي قيم منخفضة تدل على تقارب القيم عن متوسطها الحسابي لجميع متغيرات الدراسة. الجدول رقم (6) يبين المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لمحاور وأبعاد الدراسة.

الجدول 6: المتوسطات الحسابية و الانحراف المعياري للمتغيرات

العوامل الرئيسية	عدد المشاركين	المتوسط	الانحراف المعياري
القيادة التحويلية	285	3.220	0.705
القيادة التبادلية	285	3.614	0.863
الاستدامة الاقتصادية	285	3.109	0.731

5.4 مصفوفة الارتباط

مصفوفة الارتباط هي جدول يوضح معاملات الارتباط بين المتغيرات. تُظهر كل خلية في الجدول الارتباط بين المتغيرين. تُستخدم مصفوفة الارتباط لتلخيص البيانات ، كمدخلات في تحليل أكثر تقدمًا ، وكتشخيص للتحليلات المتقدمة. يعدّ اختبار الارتباط بين المتغيّر التابع والمتغيّرات المستقلة شرطاً أساسياً لتبني اختبار الانحدار الخطي واستخدامه. وكما سبق ذكره، فإنّ من الضروري إيجاد العلاقات القويّة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة أو المنبئات بينما تكون العلاقات بين المتغيرات المستقلة بعضها ببعض ضعيفة تفادياً لانصهار تام بين المؤشرات. فإذا وجدت العلاقات القوية بين بعض المتغيرات المستقلة لا بد من دمج هذه المتغيرات أو شطب واحد منها في التحليل. الجدول رقم 7 يبين مصفوفة الإرتباط (Correlation Matrix) أن معامل الارتباط بين جميع المتغيرات لاتتجاوز 0.80، وهي محصورة بين القيمة 0.563 لإرتباط المتغيرين القيادة التحويلية والاستدامة الاقتصادية كأعلى قيمة إرتباط والقيمة 0.563 بين القيادة التبادلية و الاستدامة الاقتصادية كأقل قيمة إرتباط، دلالة على عدم وجود التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة Multicollinearity.

الجدول 7: مصفوفة الارتباط بين جميع المتغيرات

المتغيرات المستقلة	الاستدامة الاقتصادية

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.87

2600-8254/© 2022 The Authors. Published by International Journal of Business Society.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

القيادة التحويلية	معامل ارتباط بيرسون	.614**
	الدلالة الاحصائية	.000
القيادة التبادلية	معامل ارتباط بيرسون	.563**
	الدلالة الاحصائية	.000

6.4 إختبار الانحدار

تفترض الدراسة الحالية انه توجد علاقات مباشرة ذات دلالة إحصائية بين بعض أبعاد الأنماط القيادية والاستدامة الاقتصادية لدي العاملين في قطاع الصناعات الكيميائية في سلطنة عمان, و يتضح من خلال الدراسة الحالية التالي:

يظهر الجدول رقم 8 نتائج تحليل الانحدار المستخرج من مخرجات SPSS لتحليل العامل البنائي الذي يبين اثر نتائج إختبار الفرضيات بوجود أثر مباشر ذي دلاله إحصائية بين (القيادة التحويلية و القيادة التبادلية) والاستدامة الاقتصادية لدى العاملين في قطاع الصناعات الكيميائية ، وكانت جميع القيم تدل على مطابقه جيده مع المعايير المحدده ، (Hair et. al. 2010)) وكانت قيمة الاثر مساوياً 0.163 و قيمة t الاحصائية 4.158 أكبر من الجدولية 1.96 ومستوى الدلالة المعنوية <0.001 للعلاقة، إذ بلغ مستوى الدلالة 0.000 بين القيادة التحويلية والاستدامة الاقتصادية في قطاع الصناعات الكيميائية في سلطنة عمان. كما كانت جميع القيم تدل على مطابقه جيده مع المعايير المحدده ، (Hair et. al. 2010)) وكانت قيمة الاثر مساوياً 0.145 و قيمة t الاحصائية 6.781 أكبر من الجدولية 1.96 ومستوى الدلالة المعنوية <0.001 للعلاقة، إذ بلغ مستوى الدلالة 0.000 بين القيادة التبادلية والاستدامة الاقتصادية في قطاع الصناعات الكيميائية في سلطنة عمان. وهو مايشير إلى أن الأنماط القيادية (القيادة التحويلية و القيادة التبادلية) تؤثر مباشراً على الاستدامة الاقتصادية في قطاع الصناعات الكيميائية في سلطنة عمان، أي أنه كلما كلما زادت القيادة التحويلية والتبادلية, زادت الاستدامة الاقتصادية في قطاع الصناعات الكيميائية في سلطنة عمان.

الجدول 8. نتائج الفرضية الرئيسية المباشرة للدراسة

المتغيرات المستقلة	معامل بيتا	الخطاء المعياري	قيمة تي	الدلالة الاحصائية
المعامل الثابت	0.122	0.045	1.991	0.004
القيادة التحويلية	0.163	0.086	4.158	0.000
القيادة التبادلية	0.145	0.041	6.781	0.000
مربع ار المعدل			%59.6	

5. المناقشة

تمت الدراسة الحالية بناء على هدف معرفة مدى تأثير الانماط القيادية على الاستدامة الاقتصادية في قطاع الصناعات الكيميائية بسلطنة عمان, و بناء على هذا الهدف تم جمع البيانات و تحليلها. استخدمت الدراسة الحالية اختبار البيانات السكانية لغرض التأكد من انه تم اختيار العينة بناء على اسلوب اختيار العينه العشوائية. ايضا تم استخدام اختبار مصفوفة الارتباط, الالتواء والتفلطح (Skewness و Kurtosis), للتأكد من مصداقية و موثوقية البيانات المجمعه. تشير النتائج إلى أن الأنماط القيادية (القيادة التحويلية و القيادة التبادلية) تؤثر مباشراً على الاستدامة الاقتصادية في قطاع الصناعات الكيميائية في سلطنة عمان، أي أنه كلما زادت القيادة التحويلية والتبادلية, زادت الاستدامة الاقتصادية في قطاع الصناعات الكيميائية في سلطنة عمان. هذه النتائج مشابهه للنتائج الموجوده في الدراسات السابقة حيث انه اظهرت دراسة (السيايدة et al., 2015) بعنوان القيادة التحويلية وأثرها في فاعلية سلوك العاملين في المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى اعتماد أسلوب القيادة التحويلية في المستشفيات العامة والخاصة في الأردن ، وفعالية سلوك موظفيها. كما تهدف الدراسة إلى دراسة تأثير متغيرات القيادة التحويلية (النزف المثالي ، والدافع الملهم ، والتحفيز الفكري ، والاعتبار الفردي) على فعالية سلوك الموظفين في المستشفيات الأردنية العامة والخاصة. غطى سكان الدراسة جميع المستشفيات العامة والخاصة الأردنية ، حيث تم توزيع عينة من (249) مسحا على جميع مستويات الإدارة العليا والمتوسطة (مدير عام ، مدير إدارة أو ما يعادلها ، رئيس القسم أو ما يعادله) ، وكان عدد الاستطلاعات التي تم إرجاعها (188) والتي نظرت للتحليل الإحصائي ، تغطي (75 ٪) معدل الاستجابة. أظهرت النتائج أن تبني أسلوب القيادة التحويلية في المستشفيات العامة والخاصة في الأردن مرتفع ، كما أن فعالية سلوك موظفيها مرتفعة أيضًا. بالإضافة إلى ذلك ، وجدت الدراسة أن جميع متغيرات القيادة التحويلية أثرت على فعالية سلوك الموظفين ، وكان متغير التحفيز الفكري هو المتغير الأكثر تأثيرًا. ووجدت الدراسة أيضًا أن درجة تبني القيادة التحويلية كانت أعلى في المستشفيات الخاصة مقارنةً بالمستشفيات العامة. أيضا ، لم يكن هناك دلالة إحصائية في تبني نمط القيادة التحويلية في المستشفيات الأردنية العامة والخاصة بسبب المتغيرات الديموغرافية (الجنس والعمر والمؤهل والمستوى الإداري) ؛ في حين وجدت الدراسة أهمية إحصائية في تبني نمط القيادة التحويلية في المستشفيات الأردنية العامة والخاصة بسبب متغير التجربة.

أيضا كشفت دراسة (Slimane, 2012) بعنوان الدور والعلاقة بين القيادة والتنمية المستدامة لإطلاق البعد الاجتماعي والإنساني والثقافي. إذا كانت التنمية المستدامة تعني تأمين الأجيال القادمة على التقدم والتطور. العلاقة بين القيادة والتنمية المستدامة مهمة للغاية ، لأنه لا توجد تنمية بدون قيادة خاصة في البعد الاجتماعي والإنساني والثقافي. يهدف هذا الاقتراح أو الورقة إلى توضيح دور القيادة في التنمية المستدامة. ولكن كيف يمكن للقيادات أن تلعب هذا الدور في المجتمع الحديث.

و في نفس المجال تناولت دراسة Stefane; Said; and Rafik (2019) بعنوان تأثير أسلوب القيادة على الابتكار المستدام. في بيئة سريعة التغير ، يعد الابتكار أمرًا ضروريًا في الحفاظ على بقاء المؤسسات العامة والخاصة على المدى الطويل. استخدمت الورقة التالية البحث الكمي بهدف فهم تأثير متغيرات مؤشر الابتكار العالمي على الابتكار في 64 دولة. تم استخدام تحليل الانحدار الفردي لإيجاد الارتباط بين مؤشر الابتكار العالمي (II) والمؤشرات الأخرى مثل مؤشر الفعالية الحكومية (GEI) ، مؤشر عدم المساواة بين الجنسين، مؤشر التنوع الثقافي (CDI) من بين أمور أخرى لفهم كيفية المتغيرات المذكورة أعلاه تتأثر وتؤثر على الابتكار في البلدان التي شملتها الدراسة. تقدم دراستنا شرحًا موجزًا للعلاقة المعقدة بين القيادة التحويلية وتأثيراتها على الثقافة التنظيمية المبتكرة والحديثة ، حيث تتدفق الهرم الهرمي للقطاعين العام والخاص. سوف يفيد هذا البحث مجتمع الأعمال والحكومات وأصحاب المصلحة المختلفين في فهم المتغيرات وأنواع القيادة الأكثر فاعلية وارتباطًا بالابتكار. على الرغم من أن القيادة والاستدامة قد تمت تغطيتهما على نطاق واسع كقضايا منفصلة ، إلا أنه لم يتم إجراء سوى القليل من البحث الدقيق حول الصلة بين القيادة والاستدامة في أبحاث إدارة المنشآت الكيميائية. يمكن أن توجه النتائج القادة التنظيميين الذين يتحملون مسؤولية تعزيز ممارسات الاستدامة.

6. الخلاصة

حلم جميع الشركات هو تحقيق ربحية ثابتة وأن تكون أعلى وأعلى. الآن ، لتحقيق ذلك ، يجب عليهم تنفيذ إدارة تجارية جذابة ، حيث تتدخل استراتيجيات المبيعات والتسويق والعلامات التجارية والاتصالات وبالطبع المسؤولية الاجتماعية للشركات. تعتمد الاستدامة في الربحية على تصور السوق للعلامة التجارية ومنتجاتها ، لذلك من المهم الاهتمام بجودتها ، من خلال عمليات إدارة الجودة وفحوصات ومستلزمات مراقبة الجودة ، مثل شهادات الجودة. هدفت الدراسة الحالية الى تقصي اثر الانماط

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.87

2600-8254/© 2022 The Authors. Published by International Journal of Business Society.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

القيادية ممثلة بالقيادة التحويلية والتبادلية على الاستدامة الاقتصادية في الشركات الكيميائية في سلطنة عمان. اظهرت الدراسة اثرا هاما ذا دلالة احصائية الانماط القيادية التحويلية والتبادلية على الاستدامة الاقتصادية. تعزز نتائج هذه الدراسة قدرة القيادة التحويلية والتبادلية على تمكين الشركات من استدامة ربحيتها من خلال التاثير المثالي للقادة، كذلك تعزيز الدافعية الالهامية، مما يعزز الاستدامة الاقتصادية لهذه الشركات.

المراجع العربية

السيايدة, جميل, ن. ح., مساعده, رائد, الزعبي, & محمد, ز. (2015). القيادة التحويلية وأثرها في فاعلية سلوك العاملين في المستشفيات الأردنية الحكومية والخاصة. Jordan Journal of Business Administration, 11(1).

الطبلاوي, ن. ع. (2018). القيادة المستدامة و فعالية الأداء التنظيمي لتحقيق التنمية المستدامة. كلية التكنولوجية والتنمية جامعة الزقازيق.

بلمختار, & هشام. (2016). دور القيادة الادارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الرياضية. معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.

قصـير. (2017). تأثير الثقافة التنظيمية في تبني نظـام الإدارة البيئيـة بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة صناعة الأنابيب البلاستيكية بعين وسارة الجلفة

المراجع الاجنبية

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership And Organizational Culture. International Journal of Public Administration, 17(3-4), 541-554. doi:10.1080/01900699408524907

Cenzo, D,“ Human resources management”, Engel work, New Jersey, 1996.p146.

Dale Yoder, “personal management and industrial relations”, New York, prentice, hall, 1965p 390.

DeSimone, L. D., & Popoff, F. (1997). Eco-efficiency. The Business Link to Sustainable Development, 280.

Dobbins, G. H., & Platz, S. J. (1986). Sex differences in leadership: how real are they? Academy of Management review, 11(1), 118-127.

Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. Business Strategy and the Environment, 11(2), 130-141. doi:10.1002/bse.323

Ekvall, G., & Arvonen, J. (1991). Change-centered leadership: An extension of the two-dimensional model. Scandinavian Journal of Management, 7(1), 17-26. doi:https://doi.org/10.1016/0956-5221(91)90024-U

Harborne, P. and Johne, A., 2003, Creating a project climate for successful product innovation, European Journal of Innovation Management, 6(2), 118-132.

Kabene, S., Baadel, S., & Attou, R. (2019). Impact of leadership style on sustainable innovation. World Review of Science, Technology Sustainable Development, 15(3), 214-229.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological measurement, 30(3), 607-610.

Lakhal Mokhtar, Dictionary of political science, editions L'harmattan, Paris .2005 p25.

McGregor, S. L. (2003). Critical discourse analysis: A primer. Paper presented at the Kappa Omicron Nu FORUM.

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.87

2600-8254/© 2022 The Authors. Published by International Journal of Business Society.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Reinke, S. J., 2004, Service before self: towards a theory of servant-leadership, Global Virtue Ethics Review, 5(3), 30-57.

Saleh, M. S., & Alalouch, C. (2015). Towards sustainable construction in Oman: Challenges & opportunities. Procedia Engineering, 118, 177-184.

William, H Newman, "the process of management"; concepts and behavior, fourth edition, Engel work, New Jersey, 1977, p100.

Yukl, G. ,(2002) Leadership in Organizations, Fifth Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey 44.

.Bass, B.(1998). Transformational leadership: Industry, military, and education. Journal of Leadership Studies, 5, 169

https://dx.doi.org/10.30566/ijo-bs/2022.03.87

2600-8254/© 2022 The Authors. Published by International Journal of Business Society.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).